



第二章 绘制我的自画像



案例导入

困惑的小月

小月是一名来自外地的大三学生。还有一年大学就要毕业的她，即将走向社会谋求自己的第一份工作。从大一到大三，小月忙着应付课业及学校的各种活动，并没有仔细想过自己将来的职业发展方向。大三暑假，小月透过亲戚的介绍到上海一家民营企业实习，在实习期间工作虽得到部门经理的认可，但她并不喜欢实习部门的工作。小月喜欢上海这种国际化都市的生活，一心向往留在上海，不过不知道自己能做什么。小月的父母则希望她毕业后回老家的事业单位工作，并且已经帮小月联系好了工作。对于父母的建议，小月考虑到工作的稳定性也觉得可行，但令她纠结的是，她并不喜欢父母联系的事业单位的工作环境，认为地方太偏僻，也不喜欢那里的工作内容，认为单调枯燥没有成就感；同时还担心自己不适应事业单位的做事风格，觉得官僚主义太重。因此，这个问题一直困扰着她，不知该如何选择，如何取舍。

小月来咨询时，说道：“我虽然有很多困惑和迷茫，但是让我最迷茫的就是我能做什么，我该做什么。我在上大学之前的梦想是考上军医大学做一名军医，之后在高三觉得不可能，于是又开始幻想着考师范大学……当然了，老妈一直讲我的性格不太适合做老师，因为学生和家長很难应付，她不太相信我可以顶得住压力。最后，高考未如愿，现在的我不太想从事和自己专业有关的行业，可是又无法说服自己考研或者出国，因为真的不知道自己到底适合什么样的工作？将来能干什么？”

如同小月一样，在当代大学生中，有一半以上的人没有进行过职业生涯规划，一方面，这些大学生没有机会对自我进行探索和认知，导致对自己认识不清，所存在的困惑基本上围绕在“我到底是个什么样的人？”“我到底能做什么？…‘我适合做什么？”“我要如何做选择？”“我究竟喜欢做什么？…‘我究竟想要得到些什么？”等一系列与自我有关的问题。另一方面，又不知道该从哪个角度着手去规划自己的职业发展方向，包括对自己所选择的专业缺乏必要的了解以及在未来职业生涯规划方面缺乏系统的方法，以至于当他们面临毕业时，不知道自己将来能做什么，该从事什么样的职业，因而对即将踏入的职场充



满了困惑及迷茫。

当面对职业选择时，连自己都不了解自己人，更谈不上对外界环境会有较好的认知和判断能力；即使外部环境很好，对于一个缺乏自我认知的人来说，也不可能很好地利用和发挥外部的条件和价值。有效的职业生涯规划，自我探索是最基础也是最重要的步骤，唯有对自己及环境有足够的了解，才能确定适合自己的生涯发展目标，进行职业定位。然而，在自我探索的过程中，许多人并不知道如何做才能真正地了解自己和认识自己。由此可知，自我探索本身就是一种相当专业化的过程，必须借助专业的测评工具，经过专业人士的分析及引导，才能进行深入、全方位自我认识。

大学生职业生涯规划自我探索的内容包括性格、气质和能力等个性特征，以及需要、动机、兴趣、价值观等个性倾向。其中，兴趣和能力是决定职业适应性的两个最主要方面，而性格是具有核心意义的个性心理特征。由于性格决定着职业发展的长远、事业的成功与否，因此，了解性格与职业之间的关系，对于职业选择及发展，具有重要的作用。

第一节 性格认知

（一）性格的概念

性格也称为人格特质，是一个人在生活中对人、对事、对自己、对外在环境所表现出来的一致性反应方式。

美国著名职业生涯规划专家约翰·霍兰德（John Holland）认为，性格是兴趣、价值观、需要、技能、信念、态度和学习风格的综合体；职业选择是性格的一种表现、是个人人格的反应和延伸。

（二）性格与职业的关系

性格和职业的最佳匹配将使我们成为，更有效的工作者。我们从周围的人中可以发现，同一职业类型或团体中往往聚集着人格相似的人，比如销售行业的人多数是性格外向性，会计行业的人比较细心，教师善于关心爱护他人，从政的人手腕比较强硬，执行力强。如果一个人所从事的职业与其人格类型是匹配的，则他工作起来就轻松愉快、得心应手、富有成就，反之则会不适应、困难重重，给个人的发展和组织造成影响。职业指导就是帮助个人了解自己属于哪一种类型，以便以在对应的职业环境中寻找合适的职业，从而使职业选择的方向性更强，而且选中的职业与自己个性最为匹配，以利于个人发挥才能和实现价值。

（三）更好地理解性格

性格是先天遗传和后天影响共同作用的结果，性格类型没有对错。而在工作或人际关系上，也没有更好或更坏的组合。每一种性格类型给每一个人都能带来独特的优点。

哪一种性格类型最符合你，是由你自己来做最后判断的。你的性格分析结果是根据你在回答问题上的选择来建议你最可能属于哪一种性格类型，但是，只有你自己才知道自己



真正的性格类型。

性格没有好坏之分，最好不要强行或是刻意地去改变它，而是应该知道自己的性格并找到适合的工作；设法尽量发挥自己的性格特长。

你可以用性格类型去理解和原谅自己，但不能以它作为你做或不做任何事情的借口。不要让性格类型左右你对任何事业、活动或人际关系的选择：

1、探索外向/内向 (Extrovert/Introvert)

例如：“飞行故事”。

常河、王付、陈晨、赵海、刘枚五人一起坐飞机出差。在飞行途中飞机出现了故障，五人表现如下：

常河：“飞行员，怎么回事？怎么会发生这种情况？”

王付：“刘枚，你帮忙去看一下仪表盘的显示情况吧！”

陈晨：（皱着眉嘟囔）怎么撞上这种倒霉事？！

赵海：（拿出一小瓶“二锅头”）幸好我带来“二锅头”，最后还能喝上一回！

刘枚一直仔细观察着每一个人的表现。

(1) 你最喜欢谁？谁和你的行为一样？

(2) 分组讨论，为什么你那样去做？

(3) 达成共识后，对照外向/内向 (E/I) 特点，记下自己的代码 (E 或 I)。

2. 探索感觉/直觉 (Sensory/Intuitive)

例如：“给大海（地震等）下定义”。

(1) 你怎么下的定义？

(2) 你和谁的一样？分组讨论，为什么你那样去做？

(3) 达成共识后，对照感觉/直觉 (S/N) 特点，记下自己的代码 (S 或 N)。

3. 探索思考/情感 (Thinking/Feeling)

例如：“该录用谁”。

张明和林清是即将毕业的同一高校的两位优秀学生。张明：来自省会城市，精力充沛、性格开朗、组织能力强，一直担任班长；对他来说，找工作可不是一件难事。林清：来自偏远地区的农村，学习刻苦、做事认真、成绩优秀；对他来说，你们公司这份工作非常重要，因为父母务农的他，家里还有两个弟妹分别在读初三和高二，很需要他尽快挣工资贴补家用，因此他放弃了保送读研的机会。

(1) 假如由你来决定，你会选择谁？

(2) 你和谁选的一样？分组讨论，为什么？

(3) 达成共识后，对照思考/情感 (T/F) 特点，记下自己的代码 (T 或 F)。

4. 探索判断/知觉 (Judging/Perceiving)

例如：“决策”。

今天是周六，你周一上午有个重要的考试。这时，你接到一个好朋友的电话，他/她约你今天晚上吃饭聚会。去还是不去，你如何决定？

(1) 你会怎样选择？

(2) 你和谁选的一样？分组讨论，为什么？



(3) 达成共识后，对照判断/知觉 (J/P) 特点，记下自己的代码 (J 或 P)。

5. 总结探索结果

(1) 通过四步探索，每位同学都有四个代码，这个代码就是你的性格代码，也称为人格类型代码。然后对照十六种人格类型代码和十六种人格类型偏爱的工作环境来认识自己的性格。

(2) 同时又可以根据自我分析总结出自己性格的特点，然后对照“九型人格”看自己和哪一个类型特点相似，自己判断自己的类型。

(四) MBTI 人格理论

MBTI (Myers—Briggs type indicator)，中文名称为迈尔斯—布莱格斯个性分析指标，是一种迫选型、自我报告式的性格评估测试，用以衡量和描述人们在获取信息、做出决策、对待生活等方面的心理活动规律和性格类型。

1920年，瑞士著名心理学家卡尔·荣格提出了人格理论，强调人类有许多原始的本能，并总结了四个心理学功能：思想、情感、感觉和直觉。利用这四种心理学功能与内外向的划分，可以划分人的不同人格类型，于是，荣格提出了“功能类型”理论，又叫作“心理学类型”理论。在此基础上，美国心理学家布莱格斯 (Katherine C. Briggs) 和她的女儿迈尔斯 (Isabel Briggs—Myers) 进一步研究发展出心理测评工具，被称为 Myers—Briggs type indicator (MBTI)。经过长达 50 多年的研究和发展，MBTI 已经成为当今全球最为著名和权威的性格测试。该理论根据 4 个维度 8 个向度将人的性格分为 16 种类型。这种理论可以帮助解释为什么不同的人对不同的事物感兴趣、擅长不同的工作，并且有时不能互相理解。

这个工具已经在世界上运用了将近 30 年的时间，夫妻利用它增进融洽，老师学生利用它提高学习、授课效率，青年人利用它选择职业，组织利用它改善人际关系、团队沟通、组织建设、组织诊断等多个方面。在世界 500 强企业中，有 80% 的企业有 MBTI 的应用经验。MBTI 主要应用于职业发展、职业咨询、团队建议、婚姻教育等方面，是目前国际上应用较广的人才甄别工具。

1. MBTI 人格类型

MBTI 倾向显示了人与人之间的差异，而这些差异产生于：人们把注意力集中在何处，从哪里获得动力 (外向、内向)；人们获取信息的方式 (实感、直觉)；人们做决定的方法 (思维、情感)；人们对外在世界是如何取向 (判断、知觉)。MBTI 人格分为 4 个维度，每个维度有 2 个方向，共计 8 个方面，分别是：精力支配 (外向——内向)、认识世界 (实感——直觉)、判断事物 (思维——情感)、生活态度 (判断——知觉)。其中两两组合，共计组合成 16 种人格类型。

(1) 第一个维度：外倾型 (Extrovert) — 内倾型 (Introvert)

性格类型的第一个维度与我们对周围世界的互动有关，解释能量释放到何处，从何处获得活力 (见表 2-1)。



表 2-1 性格类型的第一个维度

外倾型的人	内倾型的人
与他人在一起感到振奋	独自一人时感到兴奋
希望能成为注意的焦点	避免成为注意的焦点
先行动，再思考	先思考，再行动
喜欢边想边说出声，易于被了解，愿与人共享	个人信息注重隐私，只与少数人共享信息
说得比听得多	听得比说得多
热情地交流，精神抖擞	不把热情表现出来，显得矜持
反应迅速，喜欢快节奏	思考后再反应，喜欢慢节奏
较之精深，更喜欢广博	较之广博，更喜欢精深

(2) 第二个维度：感觉型 (Sensory) —— 直觉型 (Intuitive)

性格类型的第二个维度与我们平时接受信息和获取信息的方式有关。个性类型的第二个维度见表 2-2。

表 2-2 性格类型的第二个维度

感觉型	直觉型
相信确定而有形的事物，相信看到、听到的	相信灵感和推理，相信“第六感”（直觉）
喜欢具有实际意义的新主意	喜欢新主意和新概念，只出于自己的意愿
崇尚现实主义与常识	崇尚想象力和新事物
喜欢运用和琢磨已有的技能	喜欢学习新技能，但掌握之后容易厌倦
留心特殊的和具体的，喜欢细节	留心普遍和有象征性的，使用隐喻和类比
循序渐进地给出信息	跳跃式的，以一种绕圈的方式给出信息
着眼于现在	着眼于将来
只相信可以测量、能够记录下来的	相信字面之外的信息

(3) 第三个维度：思考型 (Thinking) —— 情感型 (Feeling)

性格类型的第三个维度涉及我们处理信息和做决定、结论的方式（见表 2-3）。

表 2-3 性格类型的第三个维度

思考型	情感型
后退一步，客观分析问题	向前看，关心行动给他人带来的影响
崇尚逻辑、公正和公平，有统一标准	注重情感与和睦，看到规则的例外性
自然地发现缺点，有吹毛求疵的倾向	自然地想让别人快乐，易于理解别人
可能被视为无情、麻木、漠不关心	可能被视为过于感情化，无逻辑、脆弱
认为诚实比机敏更重要	认为诚实与机敏同样重要



思考型	情感型
认为合乎逻辑的感情才是正确的	认为所有感情都是正确的，无论是否有意义
受获得成就欲望的驱使	受渴望被人理解的驱使
按逻辑做决定	按爱好和感觉做决定

(4) 第四个维度：判断型 (Judging) —— 知觉型 (Perceiving)

性格类型的第四个维度所关注的是一个人的行为方式，如表 2-4 所示。

表 2-4 性格类型的第四个维度

判断型	知觉型
做完决定后感到快乐	因保留选择的余地而快乐
具有“工作原则”：先工作再玩（有时间的话）	具有“玩的原则”：先玩再工作（有时间的话）
确立目标并按时完成任务	当有新的情况时便更改目标
想知道自己的处境	喜欢适应新环境
注重过程	注重结果
通过完成任务获得满足	通过着手新事物而获得满足
把时间看成有限的资源，认真对待时间	把时间看成无限的资源，认为时间期限是活的
重条理性、计划性	重机动性、自由变通

(5) 性格探索方法

探索方法，一般分为正式评估和非正式评估。正式评估是指利用测评（测量、测验）工具、有明确实施办法计分原则、需要专业人士解释规则并提供正式测评报告的评估手段，它的特点是结构化较强。非正式评估是以一种不如标准测评那么结构化的方式来搜集有关个体信息的方法，往往通过故事、活动来鉴别、判定相关问题，它是一种没有测评报告的评估手段。

（五）十六种人格类型的组合

人格类型的四个维度组合，成为十六种类型，每个人基本上都能在这里找到自己的类型组合。每一种类型组合都有适合的工作类型。

1. ISTJ 型：内倾+感觉+思考+判断

ISTJ 型的人是严肃的、有责任心的和通情达理的社会坚定分子。他们值得信赖，他们重视承诺，对他们来说，言语就是庄严的宣誓。ISTJ 型的人工作缜密，讲求实际，很有头脑也很现实。他们具有很强的集中力、条理性和准确性。无论他们做什么，都相当有条理和可靠。他们具有坚定不移、深思熟虑的思想，一旦他们着手自己相信是最好的行动方法时，就很难转变或变得沮丧。

ISTJ 型的人特别安静和勤奋，对于细节有很强的记忆力和判断力。他们能够引证准确的事实支持自己的观点，把过去的经历运用到现在的决策中。他们重视和利用符合逻辑、客观的分析，以坚持不懈的态度准时地完成工作，并且总是安排有序，很有条理。他



们重视必要的理论体系和传统惯例，对于那些不是如此做事的人则很不耐烦。

ISTJ 型的人总是很传统、谨小慎微。他们聆听和喜欢确实、清晰地陈述事物。ISTJ 型的人天生不喜欢显露，即使危机之时，也显得很平静。他们总是显得责无旁贷、坚定不变，但是在他们冷静的外表之下，也许有强烈却很少表露的反应。

比较适合的职业：工程师、审计员、医学研究者、后勤经理、预算分析员、证券经纪人、计算机程序员、信息总监、地质学者、会计、文字处理专业人士等。

2. ISFJ 型：内倾+感觉+情感+判断

ISFJ 型的人忠诚、有奉献精神 and 同情心，理解别人的感受。他们意志清醒而有责任心，乐于为人所需。

ISFJ 型的人十分务实，他们喜欢平和谦逊的人。他们喜欢利用大量的事实情况，对于细节则有很强的记忆力。他们耐心地对待任务的整个阶段，喜欢事情能够清晰明确。ISFJ 型的人具有强烈的职业道德，所以他们如果知道自己的行为真正有用时，会对需要完成之事承担责任。他们准确系统地完成工作。他们具有传统的价值观，十分保守。他们利用符合实际的判断标准做决定，通过出色的注重实际的态度增加了稳定性。

ISFJ 型的人平和谦虚、勤奋严肃。他们温和、圆通，支持朋友和同伴。他们乐于协助别人，喜欢实际可行地帮助他人。他们利用个人热情与人交往，在困难中与他人和睦相处。ISFJ 型的人不喜欢表达个人情感，但实际上对于大多数的情况和事件都具有强烈的个人反应。他们关心、保护朋友，愿意为朋友献身，他们有为他人服务的意识，愿意完成他们的责任和义务。

比较适合的职业：图书管理员、教师、人事管理人员、电脑操作员、商品规划师、顾客服务代表、信贷顾问、零售业主、房地产代理或经纪人、艺术人员、室内装潢师、语言病理学者等。

3. ISFP 型：内倾+感觉+情感+知觉

ISFP 型的人平和、敏感，他们保持着许多强烈的个人理想和自己的价值观念。他们更多的是通过行为而不是言辞表达自己深沉的情感。

ISFP 型的人谦虚而缄默，但实际上他们是具有巨大的友爱和热情之人，但是除了与他们相知和信赖的人在一起外，他们不经常表现出自我的另一面。因为 ISFP 型的人不喜欢直接地自我表达，所以常常被误解。

比较适合的职业：室内/风景设计师、优先客户销售代表、厨师、商品规划师、测量师、行政人员、海洋生物学者、旅游销售经理、职业病理专业人员等。

4. ISTP 型：内倾+感觉+思考+知觉

ISTP 型的人坦率、诚实、讲求实效，他们喜欢行动而非漫谈。他们很谦逊，对于完成工作的方法有很好的理解力。

ISTP 型的人擅长分析，所以他们对客观含蓄的原则很有兴趣。他们对于技巧性的事物有天生的理解力，通常精于使用工具和进行手工劳动。他们往往做出有条理而保密的决定。他们仅仅是按照自己所看到的，有条理而直接地陈述事实。

ISTP 型的人好奇心强，而且善于观察，只有理性、可靠的事实才能使他们信服。他们重视事实，事实简直就是他们知之甚深的知识的宝库。他们是现实主义者，所以能够很



好地利用可获得的资源，同时他们擅于把握时机，这使他们变得很讲求实效

ISTP 型的人平和而寡言，往往显得冷酷而清高，而且容易害羞，除了是与好朋友在一起时。他们平等、公正。他们往往受冲动的驱使，对于即刻的挑战和问题具有相当的适应性和反应能力。因为他们喜欢行动和兴奋的事情，所以他们乐于户外活动和运动。

比较适合的职业：软件开发商、证券分析员、管理顾问、电子专业人士、信息服务开发人员、海洋生物学者、银行职员、后勤与供应经理、技术培训人员、经济学者等。

5. INFJ 型：内倾+直觉+情感+判断

INFJ 型的人生活在思想的世界里。他们是独立的、有独创性的思想家，具有强烈的感情、坚定的原则和正直的人性。即使面对怀疑，INFJ 型的人仍相信自己的看法与决定。他们对自己的评价高于其他的一切，包括流行观点和存在的权威，这种内在的观念激发着他们的积极性。

通常 INFJ 型的人具有本能的洞察力，能够看到事物更深层的含义。即使他人无法分享他们的热情，但灵感对于他们也是很重要的。

比较适合的职业：艺术指导、事业发展顾问、营销人员、媒体特约规划师、企业组织发展顾问、企业培训人员、编辑、口译人员、人力资源经理、职业分析人员、社会科学工作者。

6. INTJ 型：内倾+直觉+思考+判断

INTJ 型的人是完美主义者。他们强烈地要求个人自由和能力，同时在他们独创的思想中，不可动摇的信仰促使他们达到目标。

INTJ 型的人思维严谨、有逻辑性、足智多谋，他们能够看到新计划实行后的结果。他们对自己和别人都很苛求，往往几乎同样强硬地逼迫别人和自己。他们并不十分受冷漠与批评的干扰，作为所有性格类型中最独立的，INTJ 型的人更喜欢以自己的方式行事。面对相反意见，他们通常持怀疑态度，十分坚定和坚决。权威本身不能强制他们，只有他们认为这些规则对自己的更重要的目标有用时，才会去遵守。

INTJ 型的人是天生的谋略家，具有独特的思想、伟大的远见和梦想。他们天生精于理论，对于复杂而综合的概念运转灵活。他们是优秀的战略思想家，通常能清楚地看到任何局势的利处和缺陷。对于感兴趣的问题，他们是出色的、具有远见和见解的组织者。如果是他们自己形成的看法和计划，他们会投入不可思议的注意力、能量和积极性。领先到达或超过自己的高标准的决心和坚忍不拔，使他们获得许多成就。

比较适合的职业：信息系统开发商、管理顾问、经济学者、国际银行业务职员、金融规划师、运作研究分析人员、综合网络专业人员等。

7. INFP 型：内倾+直觉+情感+知觉

INFP 把内在的和谐视为高于其他一切。他们敏感、理想化、忠诚，对于个人价值具有一种强烈的荣誉感。他们个人信仰坚定，有为自认为有价值的事业献身的精神。INFP 型的人对于已知事物之外的可能性很感兴趣，精力集中于他们的梦想和想象。

比较适合的职业：创造性职业/艺术类，像艺术家、作家、建筑师、演员、音乐家、信息制图设计师、艺术指导（杂志）；教育咨询职业类，像大学教授、教育顾问、社会工作者、心理学专家等。



延伸阅读

IBM 公司是成功运用 MBTI 工具的公司之一。IBM 公司曾准备在印度市场拓展业务，由于对印度缺乏了解和文化的偏见，没人愿意前往。IBM 相关部门运用 MBTI 工具对候选人进行了性格类型的针对性研究，“一把钥匙开一把锁”。对于 IFSE（内向情感带外向实感）型的人，采用情绪渲染的手段，说明在印度工作不仅有自我发挥的巨大空间还可以领略印度灿烂的古代文明，是一种难得的人生体验。而针对 ETNI（外向思考带内向直觉）型的人就用晋升、加薪和新工作富于挑战性和提升自身能力等手段来进行游说，最终顺利地完成了这项工作。

IBM 还成功运用 MBTI 帮助员工选择更好的职业发展途径。ALAN 是 IBM 公司 MBTI 战略中的典型一员：ALAN 与下属沟通不畅，完成任务也有些困难。通过 MBTI 的测试，ALAN 是 ENTP（外向直觉带思考知觉）型的人，而他的下属是 ISTP（内向感觉带理智知觉）型的人，ALAN 的领导风格倾向于一种互动的领导行为，更具创造性和应对变化的能力，不可避免地会与下属存在分歧。ALAN 更适合于创造性较强的领域，因此建议他选择品牌经理这个上升通道，这样更利于他的职业发展。

8. INTP 型：内向+直觉+思考+知觉

INTP 型的人是解决理性问题者。他们很有才智和条理性，以及创造才华的突出表现。INTP 型的人外表平静、缄默、超然，内心却专心致志于分析问题。他们苛求精细、惯于怀疑。他们努力寻找和利用原则以理解许多想法。他们喜欢有条理和有目的的交谈，而且可能会仅仅为了高兴，争论一些无益而琐细的问题。只有有条理的推理才会使他们信服。

比较适合的职业：战略规划师、电脑软件设计师、系统分析人员、研究开发人员、金融规划师、信息服务开发商、变革管理顾问、企业金融律师等。

9. ESTP 型：外倾+感觉+思考+知觉

ESTP 型的人不会焦虑，因为他们是快乐的。ESTP 型的人活跃、随遇而安、天真率直。他们乐于享受现在的一切而不是为将来计划什么。ESTP 型的人很现实，他们信任和依赖于自己对这个世界的感受。他们是好奇而热心的观察者。因为他们接受现在的一切，所以他们思维开阔，能够容忍自我和他人。

比较适合的职业：手工艺人、企业家、业务运作顾问、证券经纪人、银行职员、个人理财专家、预算分析者、综合网络专业人士、旅游代理、促销商、技术培训人员、新闻记者、工程师等。

10. ESFP 型：外向+感觉+情感+知觉

ESFP 型的人外向、友好、接受力强。他们热爱生活、人类和物质上的享受，喜欢和别人一起将事情做成功。他们在工作中讲究常识和实用性，并使工作显得有趣。他们灵活、自然不做作，对于新的任何事物都能很快地适应。他们认为学习新事物最有效的方式是和他人一起尝试。

比较适合的职业：社会工作者、公关专业人士、劳工关系调解人、旅游销售经理、零售经理、团队培训人员、旅游项目经营者、表演人员、特别事件协调人、融资者、商品规



划师、保险代理/经纪人等。

11. ENFP 型：外向+直觉+情感+知觉

ENFP 型的人充满热情和新思想。他们乐观、自然、富有创造性和自信，具有独创性的思想和对可能性的感受强烈。对于 ENFP 型的人来说，生活是激动人生的戏剧。ENFP 型的人对可能性很感兴趣，所以他们了解所有事物中的深远意义。他们具有洞察力，是热情的观察者，注意常规以外的任何事物。ENFP 型的人好奇，喜欢理解而不是判断。

比较适合的职业：环保律师、营销经理、人力资源经理、变革管理顾问、企业/团队培训人员、广告客户经理、战略规划人员、宣传人员、事业发展顾问、研究助理、广告撰稿员、播音员、开发总裁等。

12. ENTP 型：外向+直觉+思考+知觉

ENTP 型的人喜欢兴奋与挑战。他们热情开放、足智多谋、健谈而聪明，擅长于许多事情，不断追求提升能力和个人权力。ENTP 型的人天生富有想象力，他们深深地喜欢新思想，留心一切可能性。他们有很强的首创精神，擅于运用创造冲动。

比较适合的职业：营销策划人员、国际营销商、金融规划师、人事系统开发人员、广告创意指导、投资经纪人、后勤顾问、工业设计经理、投资银行职员等。

13. ESTJ 型：外向+感觉+情感+判断

ESTJ 高效率地工作，自我负责，监督他人工作，合理分配和处置资源，主次分明，井井有条；能制定和遵守规则，多喜欢在制度健全、等级分明、比较稳定的企业工作；倾向于选择较为务实的业务，以有形产品为主；喜欢工作中带有和人接触、交流的成分，但不以态度取胜；不特别强调工作的行业或兴趣，多以职业角度看待每一份工作。

比较适合的职业：电脑分析人员、银行官员、项目经理、普通承包商、数据库经理、证券经纪人、信息总监、业务运作经理、保险代理、后勤与供应经理、工厂主管等。

14. ESFJ 型：外向+感觉+情感+判断

ESFJ 型的人通过直接的行动和合作积极地以真实、实际的方法帮助别人。他们友好、富有同情心和责任感。ESFJ 型的人把他们同别人的关系放在十分重要的位置，所以他们往往具有和睦的人际关系，并且通过很大的努力以获得和维持这种关系。

比较适合的职业：电信营销员、公关客户经理、个人银行业务员、信贷顾问、销售代表、房地产经纪、零售业主、餐饮业者、营销经理、接待员、人力资源顾问、簿记员等。

15. ENFJ 型：外向+直觉+情感+判断

ENFJ 型的人热爱人类，他们认为人的感情是最重要的。他们很自然地关心别人，以热情的态度对待生命，感受与个人相关的所有事物。由于他们很理想化，按照自己的价值观生活，因此 ENFJ 型的人对于他们所尊重和敬佩的人、事业和机构非常忠诚。他们精力充沛、满腔热情，富有责任感，勤勤恳恳、锲而不舍。

比较适合的职业：公关专业人士、人力资源开发培训人员、销售经理、小企业经理、程序设计员、生态旅游专家、广告客户经理、协调人、交流总裁、作家、记者、非营利机构总裁等。



16. ENTJ 型：外向+直觉+思考+判断

ENTJ 型的人是伟大的领导者和决策人。他们能轻易地看出事物具有的可能性，很高兴指导别人，使他们的想象成为现实。他们是头脑灵活的思想家和伟大的长远规划者。因为 ENTJ 型的人很有条理和分析能力，所以他们通常对要求推理和才智的任何事情都很擅长。为了在完成工作中称职，他们通常会很自然地看出所处情况中可能存在的缺陷，并且立刻知道如何改进。他们力求精通整个体系，而不是简单地把它们作为现存的接受而已。

比较适合的职业：国际销售经理、人事/销售/营销经理、技术培训人员、后勤/电脑信息服务和组织重建顾问、特许经营业主、程序设计员、环保工程师等。



延伸阅读

名人职业生涯设计——比尔·拉福

【背景】 一个美国小伙子立志做一名优秀的商人。中学毕业后他考入麻省理工学院，没有去读贸易专业，而是选择了工科中最普通最基础的专业——机械专业。大学毕业后，这位小伙子没有马上投入商海，而是考入芝加哥大学，攻读为期三年的经济学硕士学位。出人意料的是，获得硕士学位后，他还是没有从事商业活动，而是考了公务员。在政府部门工作了5年后，他辞职下海经商。又过了2年，他开办了自己的商贸公司。20年后，他的公司资产从最初的20万美元发展到2亿美元。这位小伙子就是美国知名企业家比尔·拉福。1994年10月，比尔·拉福率团来中国进行商业考察，在北京长城饭店接受《中国青年报》记者采访时，他谈到他的成功应感激他的父亲的指导。他们共同制定了一个重要的生涯规划，最终这个生涯设计方案使他功成名就。我们来看一下这个成功的简图：工科学学习→工学学士→经济学学习→经济学硕士→政府部门工作→锻炼处世能力，建立广泛的人际关系→大公司工作→熟悉商务环境→开公司→事业成功。

第一阶段：工科学学习

【选择】 中学时代，比尔·拉福就立志经商。他的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员，他发现儿子有商业天赋，机敏果断，敢于创新，但经历的磨难太少，没有经验，更缺乏必要的知识。于是父子俩进行了一次长谈，并描绘出职业生涯的蓝图。因此升学时他没有像其他人一样直接去读贸易专业，而是选择了工科中最基础最普通的机械制造专业。

【评析】 做商贸必须具备一定的专业知识。在商品贸易中，工业品占绝对多数，不了解产品的性能、生产制造情况，就很难保证在贸易中得到收益。工科学习不仅是知识技能的培养，而且能帮助你建立一套严谨求实的思维体系。清楚的推理分析能力，脚踏实地的工作态度，正是经商所需要的。

【收获】 比尔·拉福在麻省理工学院的四年，除了本专业，还广泛接触了其他课程，如化工、建筑、电子等，这些知识在他后来的商业活动中发挥了举足轻重的作用。

第二阶段：经济学学习

【选择】 大学毕业后，比尔·拉福没有立即进入商海而是考进芝加哥大学，开始了为期三年的经济学硕士课程。



【评析】在市场经济下，一切经济活动都是通过商业活动来实现的，不了解经济规律，不学习经济学知识，就很难在商场立足。

【收获】比尔·拉福掌握了经济学的基本知识，搞清了影响商业活动的众多因素，还认真学习了有关法律和微观经济活动的管理知识。几年下来，他对会计、财务管理也较为精通，在知识上已完全具备了经商的素质。

第三阶段：政府部门工作

【选择】比尔·拉福拿到经济学硕士学位后考取了公务员，在政府部门工作了五年。

【评析】经商必须有很强的人际交往能力，要想在商业上获得成功，必须深知处世规则，善于与人交往，建立诚信合作关系。这种开拓人际关系的能力只有在社会工作中才能得到提高。

【收获】在环境的压迫下，比尔·拉福养成了强烈的自我保护意识，由稚嫩的热血青年成长为一名老成、处事不惊的公务员，并结识了各界人士，建立起一套关系网络，为后来的发展提供了大量的信息和便利条件。

第四阶段：通用公司锻炼

【选择】五年的政府工作结束之后，比尔·拉福完全具备了成功商人所需的各种素质，于是辞职下海，去了通用公司。

【评析】通过各种学习获得足够的知识，但知识要通过实践的锻炼才能转化为技能。

【收获】在国际著名的通用公司进行锻炼，比尔·拉福不仅为实践所学的理论找到了一个强大平台，而且学习到了丰富的管理经验，完成了原始的资本积累。这也是大学生创业应该借鉴的地方，除了激情还应该考虑到更多的现实。

第五阶段：自创公司

【选择】大展拳脚两年后，他已熟练掌握了商情与商务技巧，便婉言谢绝了通用公司的高薪挽留，开办了拉福商贸公司，开始了梦寐以求的商人生涯，实现多年前的计划。

【评析】时机成熟后，应果断决策，切忌浪费时间，应抓住契机实现计划。

【收获】比尔·拉福的准备工作，几乎考虑到了每个细节。拉福公司的成长速度出奇的快，20年后，拉福公司的资产从最初的20万美元发展为2亿美元，而比尔·拉福本人也成为一奇迹。

比尔·拉福的生涯设计脉络清晰、步骤合理，充分考虑了个人兴趣、个人素质，并着重职业技能的培养，这种生涯设计在他坚持不懈的努力下，终于变为现实。也许比尔·拉福的这套生涯方案并不完全适合大学生，但是却给我们带来一个重要的启示：人生是可以设计的！只要有信心、有恒心，再加上科学的规划和合理的设计，我们的明天会更美好！



第二节 兴趣认知

一、兴趣的概念

兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物并经常参与该种活动的心理倾向，或者说兴趣是指人积极探索某种事物的认识倾向。当兴趣的对象指向某一职业时，就称之为职业兴趣。兴趣是人们获得工作满意度、职业稳定性和职业成就感的重要影响因素，如果我们对从事的活动产生兴趣和满足感，就会感到内心愉悦。

二、兴趣与职业发展的关系

美国芝加哥大学心理学教授 Mihaly Csikszentmihalyi 研究发现：当人们在专心致志地、积极地参与从事某种活动、忘记了时空和自己的时候，他们感到最为愉快和满足。他将这种状态称之为“FLOW”（流动），即指一种“聚精会神”、“忘我”的状态。

大量研究表明，兴趣与工作满意度、职业稳定性和职业成就感之间都存在着明显的关联。因此，职业生涯规划也普遍将兴趣作为自我探索的一个重要方面，并研制出了多种量表来测量人们的职业兴趣。同时，对于工作世界的划分在很大程度上也是参照对职业兴趣的划分进行的。

职业兴趣与从事的职业相吻合是最理想的情况。一个人如果能根据自己的爱好去选择职业生涯，他的主动性将会得到充分发挥。即使十分疲倦和辛劳，也总是兴致勃勃、心情愉快；即使困难重重，也绝不灰心丧气，想尽各种办法，百折不挠地去克服它，甚至废寝忘食、如醉如痴。

三、兴趣探索活动

1. 我的白日梦

请列举出三种你现在或曾经非常感兴趣的职业（排除所有现实的考虑）。这些工作中的哪些特征吸引着你？

“兴趣岛”怎样去发现自己喜欢和不喜欢的工作内容，探索自己的职业兴趣，帮助自己思考职业方向？

著名的 Holland 职业兴趣岛测试估计是现有的最权威的测试类职业导向分析了，但目前其中文翻译资料欠缺，有的翻译欠准确，有的晦涩不易理解。故 Garbo 四个人在此为大家重新整理了一下 Holland 方法，方便大家对自己未来的事业提早作好准备和规划。

测试目的：

通过选择岛屿，洞察自己真正的职业兴趣，发现自己所喜欢和不喜欢的职业内容，帮助自己在职业定位时把握好方向。

测试题目：



我们先来参观一下 6 个神奇的职业兴趣岛：

A 岛——“美丽浪漫岛”

这个岛上到处是美术馆、音乐厅，弥漫着浓厚的艺术文化气息。岛民们保留着传统的舞蹈、音乐与绘画。许多文艺界人士都喜欢来到这里，沙龙派对，寻求灵感。

C 岛——“现代井然岛”

处处耸立着的现代建筑，标志着这是一个进步的、都市形态的岛屿，岛上的户政管理、地政管理及金融管理都十分完善。岛民们个性冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划。

E 岛——“显赫富庶岛”

该岛经济高度发展，处处高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。岛民性格热情豪爽，善于企业经营和贸易活动。岛上往来者多是企业家、经理人、政治家、律师等等。这些商界名流与上等阶层人士在岛上享受着高品质生活。

I 岛——“深思冥想岛”

这个岛平畴绿野，人少僻静，适合夜观星象。岛上有很多天文馆、科技博物馆、科学图书馆。岛民们最喜欢猫在自己的小房子里，天天钻研学问，沉思冥想，探究真知。哲学家、科学家和心理学家们在这里约会，讨论学术，交流思想。

R 岛——“自然原始岛”

这是个自然生态优良的绿色之岛。岛上不仅保留有热带雨林等原始生态系统，而且建立了相当规模的植物园、动物园、水族馆。岛民以手工制造见长，他们自己种植花果，栽培蔬菜，修缮房屋，打造器物，制作工具。

S 岛——“温暖友善岛”

这个岛的岛民们都性情温和，乐于助人，人际十分友善。大家互助合作，重视教育后代。每个社区都能自成一个密切互动的服务网络，处处充满着人文关怀气息。

好，你总共有 15 秒钟时间回答以下问题

1. 如果你必须在 6 个岛之中的一个岛上生活一辈子，成为这里岛民的一员。你第一会选择哪一个岛？

2. 你第二会选择哪一个岛？

3. 你第三会选择哪一个岛？

4. 你打死都不愿意选择哪一个岛？

选好之后，依次记下 4 个问题的答案。

1. 如果你必须在 6 个岛之中的一个岛上生活一辈子，成为这里岛民的一员。你第一会选择哪一个岛？

S 岛——社会型 (Social)

总体特征：洞察力强，乐于助人，善于合作，重视友谊，热情关心他人的幸福，有强烈的社会责任感，总是关心自己的工作能对他人及社会做多大贡献。

喜欢活动：喜欢与别人合作的活动，帮助别人解决困难。

喜欢职业：总体来讲，喜欢帮助、支持、教导类工作。如：牧师，心理咨询师，社会工作者，教师，辅导员，医护人员，其它各种服务性行业人员。

2. 你第二会选择哪一个岛？



A 岛——艺术型 (Artistic)

总体特征：属于理想主义者，具有独创的思维方式和丰富的想象力，直觉强烈，感情丰富。

喜欢活动：喜欢创造和自我表达类型的活动，如音乐、美术、写作、戏剧。

喜欢职业：总体来讲，喜欢“非精细管理的创意”类和创造类的工作。如：音乐家，作曲家，乐队指挥，美术家，漫画家，作家，诗人，舞蹈家，演员，戏剧导演，广告设计，室内装潢设计师。

3. 你第三会选择哪一个岛？

R 岛——实用型 (Realistic)

总体特征：个性平和稳重，看重物质，追求实际效果，喜欢实际动手进行操作实践。

喜欢活动：愿意从事事务性活动，如户外劳作或操作机器，而不喜欢呆在办公室里。

喜欢职业：总体来讲，喜欢与户外、动植物、实物、工具、机器打交道的工作内容。如：农业，林业，渔业，野外生活管理业，制造业，机械业，技术贸易业，特种工程师，军事工作。

4. 你打死都不愿意选择哪一个岛？

I 岛——研究型 (Investigative)

总体特征：自主独立，好奇心强烈，敏感，并且慎重，重视分析与内省，爱好抽象推理等智力活动。

喜欢活动：喜欢独立的活动，比如独自去探索、研究、理解、思考那些需要严谨分析的抽象问题，独自处理一些信息、观点及理论。

喜欢职业：总体来讲，喜欢以观察、学习、探索、分析、评估或解决问题为主要内容的工作。如：实验室工作人员，物理学家，化学家，生物学家，工程师，程序设计员，社会学家。

你会怎样选择？分组讨论，为什么？

对自己兴趣了解的途径很多，最简单的办法就是察觉自己日常生活中自己对哪些事、人投入的精力较多，并从中体验到内心的喜悦。也有很多兴趣测试量表，比如霍兰德职业兴趣测试等等。

自 20 世纪 50 年代起，霍兰德的研究使职业生涯领域有了最为广泛使用的工具和资料；他编制的兴趣量表“职业自我探索量表”在过去三十年中有数千万人使用。不过，由于霍兰德兴趣测试量表是以美国人为常模人群建立和修改的，其中存在很多不适合中国国情的地方，大家使用时要特别慎重，不要盲目迷信。

① 兴趣的类型

霍兰德假设人的职业选择是其人格的反映；就职业选择来说，兴趣是人格中最重要的部分，是匹配人与职业的主要依据之一。霍兰德通过多年的研究，提出了一个根据人的六种兴趣——实用性、研究型、艺术型、社会型、企业型、事务型形成的六角模型。霍兰德从人格与环境的交互作用观点出发，将职业环境也划分为相应的六种模式，不同的职业兴趣类型有与之相对应的职业环境。

1. 大多数人都可以被归类为六种人格类型中的一种，即实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型、事务型。



(1) 实用型的人具有以下人格特点：顺从、坦率、谦虚、自然、坚毅、实际、有理、害羞、稳健、节俭等。其行为表现为：喜爱实际操作性质的职业或情境；以具体实用的能力解决工作及其他方面的问题；拥有机械和操作的能力，较缺乏人际关系方面的能力；重视具体事物明确的特性。

(2) 研究型的人具有以下人格特点：分析、谨慎、判断、好奇、独立、内向、精确、理性、保守、好学、有自信等。其行为表现为：喜爱研究性质的职业或情境；以研究方面的能力解决工作及其他方面的问题；拥有科学和数学方面的能力；较缺乏领导才能；重视科学价值。

(3) 艺术型的人具有以下人格特点：复杂、想、冲动、独立、直觉、创意、理想化、情绪化、感情丰富、不重秩序、不服权威、不重实际等象。其行为表现为：喜爱艺术的职业或情境；以艺术方面的能力解决工作及其他方面的问题；有表达能力、创造能力、拥有艺术、音乐、表演、写作等方面的能力；重视审美价值与美感经验。

(4) 社会型的人具有以下人格特点：合作、友善、慷慨、助人、仁慈、负责、善沟通、善解人意、富有洞察力、理想主义等。其行为表现为：喜爱社会性质的职业或情境；以社交方面的能力解决工作及其他方面的问题；具有帮助别人、了解别人、教导别人的能力，但较缺乏机械与科学能力；重视社会规范与伦理价值。

(5) 企业型的人具有以下人格特点：冒险、野心、有抱负、乐观、自信、冲动、追求享乐、精力充沛、善于社交和说服他人等。其行为表现为：喜欢企业性质的职业或情境，以企业方面的能力解决工作或其他方面的问题；具有语言沟通、说服、社交、管理、组织、领导方面的能力，较缺乏科学能力；重视政治与经济上的成就。

(6) 事务型的人具有以下人格特点：顺从、保守、自抑、谦逊、坚毅、实际、稳重、重秩序、有效率等。其行为表现为：喜欢传统性质的职业或情境；以传统方面的能力解决工作或其他方面的问题；具有文书作业和数字计算方面的能力；重视商务及经济价值。

2. 同样在社会环境中，也存在六种类型的职业：实用型，研究型，艺术型，社会型，企业型，事务型。这六种类型按照一个固定的顺序排成一个六角形，两个类型之间的职业是过渡型的职业。

(1) 实用型社会环境：需要工作者会出体力，工作多与工具、机械打交道，工作者需要具备一定的技术操作能力，与事物工作的能力强于与人群工作的能力，如修理机械、电动工具、驾驶车辆等。典型的工作场所为建筑工地、工厂、汽车修理厂等。

(2) 研究型社会环境：可让工作者发挥科学或数理方面的兴趣、能力，以寻求问题的解决。此工作环境鼓励工作者运用复杂和抽象的思维，创造性地解决问题。工作者亦须具备谨慎缜密和批判性思维、逻辑思维能力，并需运用智慧独立工作。

(3) 艺术型环境：相对自由、开放，鼓励创造性与个性的表达，鼓励以非传统的方式来表现自己。此环境使工作者能自由创作其作品或寻找答案，在此环境中允许工作者随心所欲地穿着打扮。

(4) 社会型环境：鼓励人们具有弹性，且彼此了解，帮助他人解决其个人难题，教导他人，对他人表现精神上的关爱，且愿意承担社会责任。此环境强调理想、友善和慷慨等人类基本价值，多半存在于教育、社会服务和心理健康等专业领域中。

(5) 企业型环境：促使工作者能管理或说服他人，以达成组织或个人的目标。在此环



境中，财物或经济上的论题很重要，有时需承担必要的风险，工作性质常与说服或销售有关，并且需提供升迁机会，以获取更多权力、地位和财富。

(6) 事物型环境：充满了组织和计划，有条不紊的办公室中罗列了记录、档案、文件和报告，这些文件资料涵盖了文字与数字的材料。有文书处理机、计算机和复印传真机等，要求工作者的文书技巧、组织能力及听取并遵从指示的能力。

3. 人们都在寻找一种环境，能够运用他们的技能和能力、表达他们的态度和价值观、处理适当的问题和承担一定的角色。

(1) 实用型人格与实用型环境相适配，一般会选择如下职业：制造、渔业、野生动物管理、技术贸易、机械、农业、技术、林业、特种工程师和军事工作等等。

(2) 研究型人格与研究型环境相适配，一般会选择如下职业：实验室工作人员、生物学家、化学家、社会学家、工程师、物理学家、程序设计员等。

(3) 艺术型人格与艺术型环境相适配，一般会选择如下职业：作家、艺术家、音乐家、诗人、漫画家、演员、戏剧导演、作曲家、乐队指挥和室内装潢人员等。

(4) 社会型人格与社会型环境相适配，一般会选择如下职业：教学、社会工作、社会福利、宗教、心理咨询和娱乐等。

(5) 管理型人格与管理型环境相适配，一般会选择如下职业：商业管理、律师、政治运动领袖、推销商、市场经理或销售经理，体育运动策划者、采购员、投资商、电视制片人、保险代理等。

(6) 事物型人格与事物型环境相适配，一般会选择如下职业：会计、银行出纳、图书管理员、簿记员、秘书、档案文书、税务专家和计算机操作员等。

4. 个人的行为取决于其人格特点与环境特点的交互作用。

霍兰德认为，一种环境可以是一种职业、一种工作、一种休闲活动、一个教育项目或一个学习领域、一个学院或者一个公司的文化氛围。环境可以看成是被某种特定的人格类型所主导的，也就是说，实用型的环境是被实用型的人所主导的，或者说实用型环境中的人大部分是实用型人格的人。

个人职业兴趣与职业环境特点一致，将给我们带来工作满意度、职业稳定性和职业成就感。反之，会导致无法决策、不满意的决策和缺乏成就感，即迷茫、困惑、痛苦、缺乏兴趣、对现状不满意、对未来失去希望等，严重影响个人的工作和生活质量。

② 兴趣转化成职业兴趣

一个人对某些人或物有兴趣，不一定要从事相应的职业，也可能仅仅把兴趣当做业余爱好。国外很多参加运动会的运动员就是业余的，他们可能成为奥运会冠军，做得相当出色，但体育只是他的业余爱好，他们都有自己的本职工作，做得也相当出色。所以，兴趣不一定是职业兴趣，必须区分清楚。

1. 有的人兴趣广泛，在职业选择时是感到困惑，其实大可不必。工作原本也是生活的一部分，自己的兴趣广泛，生活丰富，生命的质量必然较高，兴趣也不一定转化成职业兴趣。一个人如果能根据自己的爱好去选择生涯，他的主动性将会得到充分发挥。

2. 然而，现实中很多人都面临着是沿着专业方向走下去，还是从自己的兴趣出发这个问题。理想和现实的矛盾常常使很多学生难以做出抉择，不过可以通过多种方式解决这种矛盾。



(1) 尽量把专业和爱好结合起来。如你学的是经济学,相对而言,寻找工作的领域比较宽泛,你可以进入文化产业从事和专业有关的工作,然后再确定未来的事业方向。

(2) 把文化、艺术类的爱好作为自己生活的另一部分。你也知道很多的成功人士有着艺术方面的特长,这不仅有助于身心的愉悦,也促进了他们事业的发展,所以你也可以把职业和业余爱好分开,让两者都成为你生活中的支点。

(3) 可以改行。你要评估业余爱好和能力之间的差距,如果你认为自己真的很喜欢,也能够把职业和爱好联系起来,那么你就可以改行。

3. 先职业,后爱好。可以把人生的需求分几个阶段进行考虑,不要强求在大学刚毕业就一步到位。每个人的现实情况都不一样,寻找工作的难易程度也不同,如果以上方法难以实施,你可以先找工作,培养自己的各种能力,具备了较强的实力之后,再转换职业领域,和自己的爱好靠近。兴趣一旦要转化为职业兴趣,就要考虑它的持久性以及其他一些职业必备的素质能力、职业选择的其他条件。

③ 兴趣的发展过程

兴趣的发生和发展一般要经历这样一个过程:有趣——乐趣——志趣。

1. 有趣是兴趣过程的第一个阶段,也是兴趣发展的低级阶段,它往往短暂易逝,非常不稳定。处于这一阶段的兴趣常常与你对该事物的新奇感相联系,随着这种新奇感的消失,兴趣也会自然地逝去。

2. 乐趣是兴趣过程的第二个阶段,它是在有趣定向发展的基础上形成的,是兴趣发展的中级阶段。在这一阶段中,学生的兴趣变得专一、深入起来,如喜爱文学的学生很可能成天沉溺于文学作品中。

3. 志趣是兴趣发展过程的第三个阶段,当乐趣同你的社会责任感、理想、奋斗目标结合起来时,乐趣便变成了志趣。志趣是你取得成就的根本动力,是成功的重要保证。

兴趣是在一定需要基础上,在社会实践中形成的,兴趣实际上是你需要的延伸。关于需要的理论,心理学家也有许多论述,其中较为著名的是美国心理学家马斯洛的需要层次论,他把人的需要分成生理需要、安全需要、社会需要、尊重需要和自我实现需要五个层次,并广泛地流传开来。

④ 选择职业兴趣的误区

寻找职业兴趣是进行成功的职业生涯规划的重要依据之一。大学生在寻找职业兴趣过程中要注意澄清以下几个观念:

1. 单纯的喜欢 \neq 职业兴趣。有人喜欢“游戏”,就认为自己的职业兴趣是计算机;有人喜欢读小说,就认为自己的职业兴趣是当作家。当真的就读这一专业时,才发现大错特错,于是闹“专业情绪”。其问题在于职业兴趣是与将来的工作性质相关的,计算机有与数学密切相关的计算机专业,有与软件编程相关的计算机软件专业,有与工科相关的自动化专业,也有与管理相关的计算机管理等等,没有弄清这一行业的工作分类和工作特点,不了解专业的课程设置,就谈不上了解自己的职业兴趣。

2. 兴趣 \neq 学习工作及生活的轻松。做有兴趣的工作是快乐的,但这样的工作并不一定是轻松的。不管从事哪种工作,要取得成就,就要付出辛劳。选有兴趣的专业、做有兴趣的工作可能要付出经济和社会地位的代价,它们可能不是热门专业、可能挣钱不多,经济生活条件可能不是很好,也可能不为大多数人所认可(当然前提条件是不违法了)。当



初陈景润选择他有兴趣的 1+1，不就是如此状况吗？

3. 非兴趣专业不学、非兴趣工作不做。一辈子做自己完全感兴趣又有成就感、又有经济和社会地位的工作，是人们的一种理想追求，但现实与理想总会有差距。据一项调查，在大学生中有 64% 的学生在学不喜欢的专业，在职场上，有一半的人在从事不感兴趣的工作，每个人一生可能为了生计、为了地位等因素要做不感兴趣的工作。这就是现实与理想的结合，要在现实中去追求自己的理想，那就要先立足于现实，能将不喜欢的专业学好、能将不喜欢的工作做好，在此过程中培养新兴趣、积累能量、寻找机会。时机成熟之时，就是理想实现之时。

第三节 能力认知

（一）能力的概念

能力是一个人顺利完成某种活动所必须具备的稳定的个性心理特征。它总是和某种活动相联系并直接影响人的活动效率，并在具体活动中表现出来。能力与大脑的机能有关，它主要侧重于实践活动中的表现。

（二）能力的分类

1. 能力倾向/天赋

它是一种个性心理特征，它具有经常的稳定的特点，它是影响活动效果的基本因素。能力的高低会影响一个人掌握活动的快慢、难易和巩固程度。能力有一般能力和特殊能力之分，一般能力指符合许多基本活动要求的能力，如学习能力、记忆能力、观察力等等；特殊能力指符合某种专业活动要求的能力，不同的职业更多的是要求具备一些特殊能力。能力倾向/天赋一般可以概括为以下几种：

（1）言语能力：指对词及其含义的理解和使用能力，对词、句子、段落、篇章的理解能力，以及善于清楚正确地表达自己的观念和向别人介绍信息的能力。

（2）数量能力：指迅速而正确地运算，以及在准确的同时能推理、解决应用问题的能力。

（3）空间判断能力：指对立体图形以及平面图形与立体图形之间关系的理解能力，包括能看懂几何图形，对立体图形的三个面的理解能力，能识别物体在空间运动中的联系，能解决几何问题。

（4）察觉细节能力：指对物体或图形的有关细节具有正确的知觉能力，对于图形的明暗、线的宽度和长度能做出区别和比较，看出其细微的差异。

（5）书写能力：对词、印刷物、账目、表格等材料的细微部分具有正确知觉的能力，善于发现错字和正确地校对数字的能力。

（6）运动协调能力：指眼、手、脚、身体迅速准确地随活动的动作做出精确的动作和运动反应，手能跟随所看到的東西迅速行动，进行正确控制的能力。



(7) 动手能力：指手、手指、手腕能迅速而准确地活动和操作小的物体，在拿取、放置、换、翻转物体时，手能做出精巧运动和腕的自由运动的能力。

(8) 社会交往能力：指善于人与人之间的相互交往，相互联系，相互帮助，相互影响，从而协同工作或建立良好的人际关系的能力。

(9) 组织管理能力：指擅长组织和安排各种活动，以及协调参加活动的人际关系的能力。

2. 技能

它是在能力和知识的基础上，通过反复的练习而形成的相对稳定的行动方式，我们称之为技能，不同的职业也会有不同的职业技能要求。一般来讲，技能分为：专业知识技能，自我管理技能，可迁移技能。

(1) 专业知识技能是指那些需要通过学习才能获得的特别的知识或能力，这些技能涉及你学习的专业和课程，它们是你所懂得的东西。专业知识技能不能够迁移，需要经过有意识的、专门的学习才能掌握。

(2) 自我管理技能：这种技能经常被看做是个性品质，而不是技能，因为它们被用来描述或说明人具有的某些特征。这些技能可以从非工作领域迁移转换到工作领域。它们有助于你推销自己和自己的才能，是成功所需要的品质。

(3) 可迁移技能：也被称为通用技能，是职业生涯中除岗位专业能力之外的基本能力，它适用于各种职业，能适应岗位不断变换，是伴随人终身的可持续发展能力。在职业规划中，可迁移技能是需要被最先和最详细叙述的，它是最能持续运用和最能够依靠的技能。专业知识技能的运用都是在可迁移技能基础之上。一般用行为动词来描述，是通用的，可迁移的；通常描述人际交往能力。沟通能力、问题解决能力、团队合作能力、领导力、适应能力。

(4) 可迁移技能培养。认知心理学认为：知识越是普遍和通用，就越基础，在任何工作领域里都有很大的作用。但也因为它基础，反而被疏忽了。可迁移技能就是如此，因为普遍、基础，在整个大学教育阶段，并没有引起足够的重视。

大学里的专业技能的培训由专业课老师来完成，但是一些可迁移技能的培养在学校一般并没有专门的课程涉及，如与人沟通的能力、团队合作的能力、运用信息科学的能力、自主学习的能力等等；这些能力是做任何工作都很需要的。

我们在大学期间，需要有意识地去锻炼提高自己在这方面的能力，这对自己未来的职业发展会有很好的帮助。可以说，职业生涯规划教育就是提高学生可迁移技能的重要阵地，我们应意识到它的重要性，并且采取一定的方法和方式锻炼和培养可迁移技能。比如利用课堂机会培养和锻炼学生的人际交往、团队合作的技能等等。也可以利用团体辅导的形式，设计不同的专题小组如人际沟通成长小组、团队合作训练小组培养和增强可迁移技能。

3. 自我效能感

个人对自己的能力以及运用该能力将得到何种结果所持的信心或把握程度。它是预测个人行为的重要指标。

(三) 能力与兴趣的区别

兴趣和能力常有相同的类型和名称，它们之间的联系确实也很密切。我们有兴趣的事



物，常常比较容易培养出相应的能力。但是能力和兴趣不能画上等号，它们之间可能存在冲突。区分兴趣和能力，在生涯规划中非常重要，它往往意味着你对自己的认识从“理想”走入了“现实”。兴趣说明的是我们喜欢做什么，而能力则说明的是我能够、擅长做什么。喜欢做什么和擅长做什么不一定重合。比如，晓东喜欢足球，但从小身体羸弱，不能亲自上场踢比赛，只好享受足球比赛来满足自己的爱好；小将能写一手好字，但并不喜欢帮人写宣传广告，碰到这样的事总是能躲就躲。

（四）能力与职业发展的关系

1. 能力是胜任某种职业岗位的必要条件

求职者在择业时，首先要明确自己的能力优势以及胜任某种工作的可能性。其次在条件允许的情况下，通过各种手段来确定自己的职业能力和发展的可能性基础上进行职业选择。

2. 职业的实践和教育培训是能力发展的前提

职业的实践促进职业能力的发展；教育培训促进职业能力的提高。

3. 能力是人的发展和创造的基础

能力是成功地完成某种任务或胜任工作的必不可少的基本因素，没有能力或能力低下，就难以达到工作岗位的要求，不能胜任。个体的能力越强，各种能力越是综合发展，就越能促进人在职业活动中的创造和发展，就越能取得较好的工作绩效和业绩，越能给人带来职业成就感。

（五）能力探索活动

1. 可衡量的业绩。

2. 其他人（老师、领导或雇主、同事、同学）的反馈（认可、称赞）。

3 通过 P. A. R.（问题—行动—解决）法来发现自己的成就。

4. 对照技能词汇表。

5. 使用技能问卷或技能分类卡、技能词汇表。

6. “撰写成就故事”。写下生活中令你有成就感的具体事件然后对其进行分析，看看你在其中使用了哪些技能（尤其是可迁移技能）。

（1）只要符合以下两条标准，就可以被视为“成就”。你喜欢做这件事时体验到的感受；你为完成它所带来的结果感到自豪。

（2）在撰写成就故事时，每一个故事都应当包含以下要素。你想达到的目标：即需要完成的事情；面临的障碍、限制、困难；你的具体行动步骤，你是如何一步步克服障碍、达成目标的。对结果的描述：你取得了什么成就。对结果的量化评估：可以证明你成就的任何衡量方法或数量。

第四节 价值观认知

大学生在选择职业时都会受一定动机的支配，而择业的动机一般都是由职业价值观决定的。俗话说“人各有志”，这个“志”表现在在职业选择上就是职业价值观。

美国心理学家唐纳德·舒伯（Donald Super）、马丁·凯茨（Martin Katz）等从上个世纪 50 年代开始研究职业价值观，结果发现：职业价值观是影响生涯决策的主要因素之



一，并且价值观与随后的工作满意度有关，当人们循着自己的价值观生活时，会有最大程度的幸福感和高自尊。

（一）职业价值观的概念

职业价值观是人们依据自身和社会的需要对待职业、职业行为和工作结果的稳定而具有概括性和动力作用的一套信念系统，是和人们的个性心理倾向性、自身经验、经历、家庭背景、人们对职业的认知结构等发生联系的价值取向过程，是影响职业选择的重要因素之一。它既表现在人们的择业观上，也表现在人们在具体工作中的工作态度上。研究发现，约有93%的人不清楚自己的价值观是什么，他们不知道自己忙来忙去究竟要到哪里去，如同水面上的浮萍一样，糊里糊涂地过了一生。

进行科学合理的职业价值观教育，引导大学生树立正确的职业价值观，帮助大学生认清未来工作的发展方向是解决大学生择业困惑的前提。

（二）职业价值观的类型

美国心理学家洛克奇（Milton Rokeach）在《人类价值观的本质》（The Nature of Human Values）（1973年）中，提出了13种价值观。

1. 成就感：提升社会地位，得到社会认同；希望工作能受到他人的认可，对工作的完成和挑战成功感到满足。

2. 美感的追求：能有机会多方面地欣赏周围的人、事、物，或自己觉得重要的且有意义的事物。

3. 挑战：能有机会运用聪明才智来解决困难；舍弃传统的方法，而选择创新的方法处理事务。

4. 健康：包括身体和心理健康；工作能够免于焦虑、紧张和恐惧；希望能够心平气和地处理事务。

5. 收入与财富：工作能够明显、有效地改变自己的财务状况；希望能够得到金钱所能买到的东西。

6. 独立性：在工作中能有弹性，可以充分掌握自己的时间和行动，自由度高。

7. 爱、家庭、人际关系：关心他人，与别人分享，协助别人解决问题；体贴、关爱他人，对周围的人慷慨。

8. 道德感：与组织的目标、价值观、宗教观和工作使命能够不相冲突，紧密结合。

9. 欢乐：享受生命，结交新朋友，与别人共处，一同享受美好时光。

10. 权力：能够影响或控制他人，使他人按照自己的意思去行动。

11. 安全感：能够满足基本的需求，有安全感，远离突如其来的变动。

12. 自我成长：能够追求知识上的刺激，寻求更美好的人生，在智慧、知识与人生的体会上有所提升。

13. 协助他人：体会到自己的付出对团体是有帮助的，别人因为你的行为而受惠颇多。

（三）职业价值观与职业

大学生的理想、信念、世界观对职业的影响，集中体现在职业价值观上，它对大学生的职业目标和择业动机起着指导和决定性的作用。



职业专家通过大量调查，从人们的理想、信念和世界观角度把职业分为九大类见表 2-5：

表 2-5 职业价值观的特点与适应的职业

职业价值观	特 点	相应职业类型
自由型 (非工资生活者型)	不受别人指使，凭自己的能力拥有自己的小“城堡”，不愿受人干涉，想充分施展本领	室内装饰专家、图书管理员、摄影师、音乐教师、作家、演员、记者、诗人、作曲家、编剧、雕刻家、漫画家、自由职业者、SOHO一族等艺术性职业
小康型	羡慕虚荣，优越感也很强。很渴望能有社会地位和名誉，希望常常受到众人尊敬。欲望得不到满足时，由于过分强烈的自我意识，有时反而很自卑	记账员、会计、银行出纳、法庭速记员、成本估算员、税务员、核算员、打字员、办公室职员、计算机操作员、统计员、秘书等
支配型 (权力型)	想当上组织的一把手，飞扬跋扈，无视他人的想法，为所欲为，且视此为无比快乐	推销员、进货员、商品批发员、旅馆经理、饭店经理、广告宣传员、调度员、律师、政治家、零售商等
自我实现型	不关心平常的幸福，一心一意想发挥个性，追求真理。不考虑收入、地位及他人对自己的看法，尽力挖掘自己的潜力，施展自己的本领。且视此为有意义的生活	气象学家、生物学家、天文学家、药剂师、动物学家、化学家、科学报刊编辑，地质学家、植物学家、物理学家、数学家、实验员、科研人员、科技工作者等
志愿型	富于同情心，把他人的痛苦视为自己的痛苦，不愿干表面上哗众取宠的事，把默默地帮助不幸的人视为无比快乐	社会学家、福利机构工作者、导游、咨询人员、社会工作者、社会科学教师、护士等
技术型	认为立足社会的根本在于一技之长。因此钻研一门技术，认为靠本事吃饭既可靠，又稳当	木匠、农民、工程师、飞机机械师、自动化技师、野生动物专家、机械工、电工、司机、机械制图等
经济型 (经理型)	断然认为世界上的各种关系都建立在金钱的基础上，包括人与人之间的关系，甚至父母与子女之间的爱也带有金钱的烙印。这种类型的人确信，金钱可以买到世界上所有的幸福	各种职业中都有这种类型的人，商人为甚
合作型	人际关系较好，认为朋友是最大的财富	公关人员、推销人员、秘书等



职业价值观	特 点	相应职业类型
享受型	喜欢安逸的生活，不愿从事任何挑战性的工作	无固定职业类型

（四）职业价值观的澄清方法

大学生澄清职业价值观，不仅是要找到某一条对自己的价值观，而且更要区分自己价值观重要性的排列顺序。

如果不能清楚地说出自己最想要的是什么，请尝试以下这两个办法。

方法 1：拿一张 A4 纸，写下所有想要的东西。

健康、金钱、幸福的家庭、爱情、事业、自由自在、旅行、安定……

写完之后，划去你认为最不重要的一项，再在剩下的项目中划去一个最不重要的，一直划下去，直到只剩下一项，它就是你最重视的东西。

方法 2：职业价值观拍卖会。

在下面的表格中，一共列出了 15 个工作价值项目，假设你有 500 个生命单位（即在一生当中可以投入到工作中的时间与精力的总和），请将你愿意出价的单位写在所竞拍的工作价值项目后面的“出价单位”方格内，见表 2-6。出价时请注意以下原则：

- （1）不必对每个项目都出价（若你觉得该项目不重要，可以不出价）。
- （2）每一项目的出价单位不得低于 10 单位。
- （3）出价总数不得超过 500 单位。

表 2-6 工作价值出价表

工作价值项目	出价单位	出价顺序
1. 我的工作能增进他人福利		
2. 通过我的工作能使这个世界变得更美好，更有艺术气氛		
3. 我想从事发明新事物、设计新产品、倡导新观念的工作		
4. 在工作中我可以独立思考、学习与分析整理		
5. 我能够用自己的方式来做事，不太受外界的牵制		
6. 我能全力以赴地把工作做好，并看到具体成果		
7. 我能受到别人的推崇与尊重		
8. 我欲从事策划并能管理别人的工作		
9. 我想从事高收入的工作，这样我就能买自己想要的东西		
10. 我想要一份稳定的工作		
11. 我想要良好舒适的工作环境		
12. 我希望能同上司和谐相处		
13. 我希望能与志同道合的同事一起愉快的工作		



工作价值项目	出价单位	出价顺序
14. 我想多尝试不同的工作		
15. 我想选择自己喜欢的生活方式，并能实现自己的理想		

请找出 5 个出价单位最多的项目，并将它们的大小顺序写在“出价顺序”栏内。

人不能离开社会而独立存在，个人只有在工作中为社会作贡献才能实现自己的职业价值，事业首先是具有社会性的。当代大学生作为富有创造性的独特群体，憧憬具有挑战性、符合个性发展的工作。但是在选择职业时，不能只看重职业本身的价值，还应看到职业对社会的创造和贡献，必须看到自己对于社会的责任，并主动承担这种责任，这样的职业价值观才是高尚的。在高尚的职业价值观驱动下，就容易克服困难，取得成功，为社会作出杰出贡献。



延伸阅读

橱窗分析法 Window analysis

所谓橱窗分析法，是一种借助直角坐标不同象限来表示人的不同部分的分析方法。它以别人知道或不知道为横坐标，以自己知道或不知道为纵坐标，橱窗分析法也是进行自我认知的一种常用方法。

认识自我，了解自我是非常不易之事，所以有做事难、做人难、了解自己就更难的说法。心理学家们就曾对个人的了解比如橱窗一样，为便于理解，我们把橱窗放在直角坐标中加以分析。坐标的横轴正向表示别人知道，坐标横轴负向表示别人不知道；纵轴正向表示自己知道，负向表示自己不知道。

分析方法

坐标橱窗：

橱窗 1、为自己知道，别人知道的部分，称为“公开我”，属于个人展现在外，无所隐藏的部分。

橱窗 2、为自己知道，别人不知道的部分，称为“隐私我”，属于个人内在的私有秘密部分。

橱窗 3、为自己不知道，别人也不知道的部分，称为“潜在我”，是有待开发的部分。

橱窗 4、为自己不知道，别人知道的部分，称为“背脊我”，犹如一个人的背部，自己看不到，别人却看得很清楚。

通过四个橱窗可知，须加强了解的是橱窗 3 和橱窗 4。橱窗 3 是“潜在我”。橱窗 4 是“背脊我”。

如果自己诚恳地真心实意地征询他人的意见和看法，就不难了解“背脊我”。我们可以采取同自己的家人、朋友、同事等交流的方式，可以借助录音、录象设备，尽量开诚布公。要做到这一点，需要开阔的胸怀，确实能够正确对待，有则改之，无则加勉，否则，



别人是不会说实话的。

对于橱窗3,我们可以采取撰写自传或24小时日记的方式来了解自我。撰写自传,可以了解我们自身成长的大致经历和自我计划情况等,而24小时日记对我们一个工作日和一个非工作日经历的对比,也可以了解一些侧面的信息。职场新人需要对此予以重视,尽管我们还年轻,不需要什么自传,但是这是了解自我的一种比较不错的途径。

实际意义

科学家研究发现,每个人都有巨大的潜能,人类平常只发挥了极小的部分的大脑功能。如果一个人能发挥一半的大脑功能,将轻易地学会40种语言,背整套百科全书,拿十二个博士学位。著名心理学家赫伯特·奥托(Herbert A. Otto)指出,一个人一生所发挥出来的能力,只占他全部能力的4%,也就是说一个人96%的能力还未开发。赫赫有名的控制论奠基人诺伯特·维纳说:“可以完全有气把握的说,每个人即使他是做出了辉煌成就的人,在他的一生中利用他自己的大脑潜能还不到百万分之一。”由此可见,认识、了解“潜在我”,是自我认识的重点之一。

360度评估反馈(360°Feedback)

360度评估反馈(360°Feedback),又称“360度考核法”或“全方位考核法”,是指由员工自己、上司、直接部属、同仁同事甚至顾客等从全方位、各个角度来评估人员的方法。评估内容可能包括沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等等……通过这种理想的评估,被评估者不仅可以从自己、上司、部属、同事甚至顾客处获得多种角度的反馈,也可从这些不同的反馈清楚地知道自己的不足、长处与发展需求。360度评估可称为多源评估或多评价者评估,它不同于自上而下,由上级主管评定下属的传统方式。

评估内容可能包括沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等等通过这种理想的评估,被评估者不仅可以从自己、上司、部属、同事甚至顾客处获得多种角度的反馈,也可从这些不同的反馈清楚地知道自己的不足、长处与发展需求。



思考与练习

按以下提示完成职业生涯规划设计中的“自我认知”写作。

1. 利用橱窗分析法分析“公开的我”、“隐藏的我”、“潜在的我”、“背脊的我”。
2. 采用360°评估法征求老师、领导、父母家人、同学朋友以及其他社会关系对你的评价并记录下来。